

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA  
MANAJERIAL SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PADA DINAS  
SOSIAL KOTA SURABAYA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

**GUNTUR BAGUS FEBRIANTO**  
**0913010070 / FE / EA**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2013**

**SKRIPSI**  
**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA**  
**MANAJERIAL SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PADA DINAS**  
**SOSIAL KOTA SURABAYA**

**Disusun Oleh:**

**GUNTUR BAGUS FEBRIANTO**  
**0913010070 FE / EA**

**Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh**  
**Tim Penguji Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**  
**Pada tanggal 20 Juni 2013**

**Pembimbing Utama :**

**Tim Pengguji :**  
**Ketua**

**Drs. Ec. Muslimin, M.Si**

**Dr. Hero Priono, M.Si,Ak**

**Sekretaris**

**Drs. Ec. Muslimin, M.Si**

**Anggota**

**Drs. Ec. Sjarief Hidayat, M.Si**

**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"**  
**Jawa Timur**

**DR. Dhani Ichsanuddin Nur, MM**  
**NIP. 19630924198903 1001**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang tak terhingga sehingga saya berkesempatan menimba ilmu hingga jenjang Perguruan Tinggi. Berkat rahmatNya pula memungkinkan saya untuk menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PADA DINAS SOSIAL KOTA SURABAYA”**

Sebagaimana diketahui bahwa penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Walaupun dalam penulisan skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran dan bantuan maupun dorongan dari beberapa pihak maka skripsi ini tidak akan mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.

3. Bapak. Drs. Ec. H. R.A Suwaidi, MS selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya
4. Bapak Dr. Hero Priono, Msi.Ak selaku Ketua Program studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak Drs. Ec. Muslimin, MSi selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Ibu Dra. Sri Hastuti, Msi selaku Dosen Wali yang telah memberi bantuan dan nasihat sewaktu kuliah.
7. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi Mahasiswa di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
8. Kedua Orang Tua yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuannya secara moril maupun materiil yang telah diberikan selama ini sehingga mampu menghantarkan penulis menyelesaikan studinya.
9. Sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dan memberi semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya yang turut membantu dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalam penulisan skripsi ini, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Surabaya, Juni 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Landasan Teori .....	12
2.2.1. Akuntansi Sektor Publik.....	12
2.2.2. Organisasi Sektor Publik .....	13
2.2.3. Desentralisasi .....	14
2.2.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Derajat Desentralisasi.....	16
2.2.4. Komitmen Organisasi .....	18
2.2.5. Motivasi Kerja .....	24
2.2.5.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	24

2.2.5.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.2.6. Kinerja Manajerial .....	28
2.2.6.1. Tujuan Penilaian Kinerja.....	29
2.2.6.2. Pengukuran Kinerja .....	30
2.2.6.3. Tujuan Pengukuran Kinerja .....	31
2.2.6.4. Jenis Pengukuran Kinerja .....	31
2.2.7. Pengaruh Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial .....	32
2.2.8. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial .....	33
2.2.9. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial .....	34
2.3. Kerangka Pikir .....	35
2.4. Hipotesis .....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	37
3.1.1. Definisi Operasional .....	37
3.1.2. Pengukuran Variabel .....	38
3.2. Teknik Penentuan Sampel .....	42
3.2.1. Populasi .....	42
3.2.2. Sampel .....	43
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	43

3.3.1. Jenis Data .....	43
3.3.2. Sumber Data .....	44
3.4. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	45
3.4.1. Uji Validitas .....	45
3.4.2. Uji Reliabilitas.....	45
3.4.3. Uji Normalitas .....	46
3.4.4. Uji Asumsi Klasik .....	46
3.4.5. Analisis Linier Berganda .....	48
3.4.6. Uji Hipotesis .....	49

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	51
4.1.1. Letak Geografis Kantor Dinas Sosial Kota Surabaya .....	51
4.1.2. Visi dan Misi Kantor Dinas Sosial Kota Surabaya .....	54
4.1.3. Struktur Organisasi di Kantor Dinas Sosial Kota Surabaya....	54
4.1.4. Letak Kantor Dinas Sosial Kota Surabaya .....	61
4.2. Karakteristik Responden .....	63
4.2.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	63
4.2.2. Karakteristik Responden Menurut Usia.....	63
4.2.3. Karakteristik Responden Pendidikan.....	64
4.2.4. Karakteristik Responden Lama Bekerja.....	64
4.2.5. Deskripsi Variabel .....	65
4.2.5.1. Deskripsi Variabel Kinerja Manajerial (Y).....	65



4.2.5.2. Deskripsi Variabel Desentralisas (X1) .....	67
4.2.5.3 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	68
4.2.5.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X3) .....	69
4.3 Deskripsi Hasil Analisis dan Uji Hipotesis .....	71
4.3.1. Hasil uji Validitas.....	71
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	74
4.3.3. Hasil Uji Normalitas.....	75
4.3.4. Hasil Uji Multikolinieritas .....	76
4.3.5. Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	77
4.3.6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.3.7. Hasil Pengujian Kecocokan Model (Uji F).....	81
4.3.8. Hasil Pengujian Hipotesis .....	82
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
4.4.1. Pengaruh Variabel Desentralisasi (X1) Terhadap Kinerja manajerial (Y) .....	85
4.4.2. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja manajerial (Y).....	86
4.4.3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja X3) Terhadap Kinerja manajerial (Y) .....	88
4.5 Perbedaan dengan Peneliti Terdahulu .....	90
4.6 Keterbatasan Penelitian .....	91
4.7 Implikasi Penelitian.....	91

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	93
5.2 Saran .....	93

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir .....	29
Gambar 3.1.	Struktur Organisasi . ....	62

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Anggaran Dinas Sosial Kota Surabaya .....	5
Tabel 2.1	Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Sebelumnya .....	11
Tabel 4.1	Karakteristik menurut jenis kelamin .....	63
Tabel 4.2	Karakteristik Responden menurut Usia .....	63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Pendidikan .....	64
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja .....	65
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban responden variabel Kinerja Manajerial (Y) .....	65
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Untuk Variabel Desentralissi (X1) .....	67
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2) .....	68
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3) .....	70
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial (Y) .....	71
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Desentralisasi (X1) .....	72
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2) .....	73
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3) .....	73
Tabel 4.13	Hasil Uji Realibilitas .....	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas .....	75
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolineritas .....	76
Tabel 4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	77

Tabel 4.17	Besarnya Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen .....	78
Tabel 4.18	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	79
Tabel 4.19	Hasil Pengujian Kecocokan Model Regresi .....	82
Tabel 4.20	Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	83
Tabel 4.21	Perbedaan dengan penelitian terdahulu .....	90

## ABSTRACT

Managerial performance in public sector organizations is very important because if the managerial performance is not good so, it will not be able to maintain the existence or survival of the institution or public sector organization. The success of public sector organizations has a good government purpose and policies set forth institution when institutions stand. To facilitate the achievement of these purpose requires the existence of an agency managerial performance is good and effective in operation the public sector organizations. Managerial performance is influence by several factors related to themselves as well as environment-related agency or organization. This study aims to analyze the effects of decentralization, organization commitment, and work motivation on Social Services of Surabaya.

The variables used were Decentralization (X1), Organizational Commitment (X2), Work Motivation Work (X3) on SKPD Managerial Performance (Y). Scale in this study is the Likert scale. The populations in this study include the head of the Office, Chief of Section, Head of Section, Section Chief, Division Chief, Secretary, Staff, amounting to 23 people. Sampling technique used in this study was a census study, where the number of samples equal to the number of population. The analysis technique used is multiple linear regressions.

The results of this study are regression model suitable for testing the effect of Decentralization (X1), Organizational Commitment (X2), Work Motivation (X3) on Managerial Performance SKPD (Y) with a calculated F value of 4.209 and a significance level of 0.019. Decentralization (X1) and Work Motivation (X3) had no effect on SKPD Managerial Performance (Y) while the Organizational Commitment (X2) effect on SKPD Managerial Performance (Y).

*Keywords: Decentralization, Organization Commitment, Work Motivation, Managerial Performance.*

# **ANALISIS FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PADA DINAS SOSIAL KOTA SURABAYA**

**Oleh**  
**Guntur Bagus Febrianto**

## **ABSTRAK**

Kinerja manajerial dalam organisasi sektor publik sangat penting karena apabila kinerja manajerialnya tidak baik maka tidak akan mampu menjaga eksistensi atau kelangsungan hidup instansi atau organisasi sektor publik. Keberhasilan organisasi sektor publik pemerintahan yang baik memiliki tujuan dan kebijaksanaan instansi yang ditetapkan ketika instansi berdiri. Untuk memudahkan pencapaian tujuan tersebut suatu instansi membutuhkan adanya kinerja manajerial yang baik dan efektif dalam menjalankan organisasi sektor publik tersebut. Kinerja manajerial dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan diri sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh desentralisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja pada Dinas Sosial kota Surabaya.

Variabel yang digunakan adalah Desentralisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Y). Skala dalam penelitian ini adalah skala likert. Populasi dalam penelitian ini meliputi kepala Dinas, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi, Kepala Bidang, Sekretaris, Staf yang berjumlah 23 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah model regresi yang dihasilkan untuk menguji pengaruh Desentralisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Y) dengan nilai F hitung sebesar 4,209 dan taraf signifikansinya sebesar 0,019. Desentralisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Y) sedangkan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Y).

**Kata Kunci : Desentralisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Manajerial**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Seiring dengan era globalisasi dan mampu melakukan perubahan-perubahan di lingkungan organisasi sektor publik pemerintahan disebabkan adanya perubahan besar, yaitu reformasi akhir tahun yang mengakibatkan perubahan-perubahan mendasar dan menyeluruh dalam sistem pemerintahan di Indonesia.

Keberhasilan organisasi sektor publik pemerintahan yang baik memiliki tujuan dan kebijaksanaan instansi yang ditetapkan ketika instansi berdiri. Untuk memudahkan pencapaian tujuan tersebut suatu instansi membutuhkan adanya kinerja manajerial yang baik dan efektif dalam menjalankan organisasi sektor publik tersebut.

Kinerja telah menjadi kata kunci yang banyak dibicarakan diberbagai mulai dari organisasi sektor publik pemerintahan, dan lembaga lainnya. Kondisi ini terlihat dari banyak organisasi sektor publik pemerintahan atau dinas-dinas yang memasukkan kata kinerja dalam visi dan misinya. Pencapaian kinerja tidak hanya diharapkan pada karyawan saja melainkan dalam jangka panjang diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi sektor publik atau dinas tersebut. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi atau dinas yang



tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi sektor publik atau dinas tersebut.

Di dalam organisasi sektor publik diperlukan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting sebagai penggerak dan motivasi kerja yang tinggi demi kelancaran jalannya program kerja suatu organisasi tersebut. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila instansi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi sektor publik pemerintah serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja manajerial dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan diri sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi atau organisasi.

Menurut Miah dan Mia (1996) menyatakan bahwa desentralisasi pengambilan keputusan memiliki implikasi pada kinerja yang jangkauannya luas bagi organisasi secara keseluruhan. Desentralisasi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh para manajer/atasan bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan mendorong mereka untuk mengembangkan kemampuannya untuk menangani kondisi-kondisi lokal yang tidak menentu. Struktur organisasi memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja pada tingkat sub-unit. Pengaruh itu terjadi karena dengan desentralisasi penetapan kebijakan yang lebih memahami kondisi unit yang dipimpinnya sehingga kualitas kebijakan menjadi lebih baik.

Pelimpahan tanggung jawab

Menurut Luthans dalam Andjarwani (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat relatif atas identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi, kepercayaan pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan sebuah keinginan kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi, agar dapat berjalan kearah tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut demi tercapainya kinerja yang baik.

Menurut Supriyono (2002 : 226 ) Motivasi adalah merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci kinerja kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu memotivasi Sumber Daya Manusia yang terlingkup dalam suatu organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong prestasi kerja.

Menurut ( Indrianto : 2000 ) Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas organisasi sektor publik. Kinerja manajerial merupakan fungsi-fungsi organisasi yang meliputi : perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi pengawasan, pengaturan staff, negosiasi dan perwakilan. Dengan demikian, desentralisasi / pendelegasian wewenang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pada tingkat

organisasi. Seseorang yang memegang posisi manajerial, diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial, karena berbeda dengan kinerja pegawai yang pada umumnya bersifat kongkrit, sedangkan kinerja manajerial adalah bersifat abstrak dan kompleks.

Menurut Diana Fibrianti dan Ikhsan Budi Riharjo (2013) menunjukkan dari hasil penelitiannya bahwa menunjukkan bahwa Desentralisasi dan Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa desentralisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial baik secara simultan dan parsial.

Menurut Arsony Gemilang (2008) menunjukkan dari hasil penelitiannya bahwa menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil penelitian terbukti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial baik secara simultan dan parsial.

Kinerja manajerial dalam organisasi sektor publik sangat penting karena apabila kinerja manajerialnya tidak baik maka tidak akan mampu menjaga eksistensi atau kelangsungan hidup instansi atau organisasi sektor publik. Kinerja manajerial yang baik adalah menjaga eksistensi atau kelangsungan hidup organisasi atau instansi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari realisasi anggaran instansi yang telah ditentukan pada awal periode dengan hasil yang dicapai selama periode tersebut. Untuk meningkatkan kinerja manajerial yang baik diharapkan dapat memberikan

pendelegasian wewenang dan tanggung jawab atau desentralisasi yang baik untuk melaksanakan program kerja dan tugasnya, dengan adanya kepercayaan dan keterlibatan dalam organisasi maka dapat tercipta komitmen organisasi yang baik demi tercapainya kinerja yang sangat baik, disamping itu mewujudkan peningkatan kinerja manajerialnya diharapkan dapat memotivasi para pegawainya untuk melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian ini instansi yang menjadi sampel adalah Dinas Sosial Kota Surabaya. Dinas Sosial merupakan salah satu organisasi sektor publik di bidang pemerintahan yang berada di kota Surabaya yang dengan mengacu UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang mewajibkan setiap Instansi Pemerintah sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan Negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta kewenangan pengelolaan sumberdaya dan kebijakan

**Tabel 1.1. Data Anggaran dan Realisasi Dinas Sosial Kota Surabaya  
Tahun 2009-2011**

<b>THN</b>	<b>Anggaran (Rp)</b>	<b>REALISASI (Rp)</b>	<b>SELISIH (Rp)</b>	<b>KET.</b>
2009	3.035.625.000	2.115.314.000	920.311.000	Defisit
2010	3.394.472.000	1.024.872.000	2.369.000.000	Defisit
2011	3.075.105.000	2.515.495.000	559.610.000	Defisit

Sumber : Dinas Sosial Kota Surabaya

Dari data anggaran dan realisasi diatas, ada beberapa hal yang menyebabkan Dinas Sosial Kota Surabaya mengalami penurunan sebesar

itu, disebabkan adanya penurunan dari kualitas dan kuantitas kinerja instansi tersebut. Kurang baiknya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab atau desentralisasi akan berpengaruh pada menurunnya kinerja manajerial. Menurunnya kinerja manajerial juga dapat dilihat dengan menurunnya Komitmen organisasi dalam keterlibatan dan kemauan semua pegawai dalam kepentingan organisasi atau Dinas Sosial kota Surabaya. Demikian juga menurunnya kinerja manajerial juga berkaitan dengan Motivasi kerja. Program Motivasi kerja seperti suasana kerja yang nyaman, Gaji yang cukup dan adanya jenjang karir yang mapu memotivasi semangat kerja bawahan akan mampu mempengaruhi peningkatan Kinerja Manajerial.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa permasalahan sosial di Kota Surabaya sangat kompleks daripada daerah-daerah sekitarnya. Surabaya sebagai kota terbesar kedua setelah Jakarta harus diakui telah berhasil melakukan pembangunan fisik. meski tidak dipungkiri bahwa pada saat bersamaan berbagai masalah sosial bermunculan seperti Kawasan kumuh, gelandangan, pengemis, dan masalah sosial lainnya. Untuk mewujudkan suatu kesejahteraan sosial yang adil dan merata di kota Surabaya, maka Dinas Sosial harus menerapkan dan meningkatkan kinerja manajerial yang baik dalam mnejalankan suatu organisasi atau instansi.

Atas dasar latar belakang permasalahan tersebut diatas timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul : **”Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Pada Dinas Sosial Kota Surabaya “**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Atas dasar latar belakang diatas, maka penelitian ini mempunyai perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh Desentralisasi pada dinas sosial kota Surabaya
2. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi pada dinas sosial kota Surabaya
3. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja pada dinas sosial kota Surabaya

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Praktisi**

Hasil penelitian ini diharapkan akan membantu manajemen instansi untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk memberikan wacana alternatif bagi praktisi mengenai pengaruh manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja manajerial instansi pemerintahan.

**b. Bagi Akademisi**

Dapat dipergunakan sebagai referensi, tambahan khasanah kepustakaan dan bahan masukan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang untuk dapat memahami kebutuhan dunia usaha dan menjawab tantangan globalisasi.

**c. Bagi Peneliti**

Dapat menambah pengetahuan peneliti tentang Akuntansi Sektor Publik, serta menambah pengetahuan tentang faktor – faktor apa yang mempengaruhi tingkat pemahaman akuntansi sektor publik.